BUDAYA ORGANISASI DI KANTOR CAMAT TOLINGGULA KABUPATEN GORONTALO UTARA

ARTIKEL JURNAL

NUR ALIN LATIF
NIM. D02413326

PROGRAM STUDI S1 ILMU ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS EKONOMI DAN ILMU SOSIAL
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH GORONTALO
GORONTALO
2020

BUDAYA ORGANISASI DI KANTOR CAMAT TOLINGGULA KABUPATEN GORONTALO UTARA

Nur Alin Latif[1], Widya Kurniati Mohi[2], Srihandayani Suprapto[3]
[123]*Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial*
Universitas Muhammadiyah Gorontalo
Gorontalo,Indonesia
Email : nurarlin@gmail.com

Abstract

This study aims to obtain an overview of the Organizational Culture at the Head Office of Tolinggula, North Gorontalo District. The research method used is a qualitative type with a qualitative approach. Data collection techniques were carried out through interviews with several informants and observation and recording of secondary data related to research problems The results of the study conclude that innovation and decision making in an organization is not optimal, seen from the forms of innovation from each individual that is not synergized or coordinated well because the decision making is only one-sided and lacks reforms in improving employee performance. At the Tolinggula sub-district office, employees have not been able to develop their duties and functions as officers in an organization. Lack of good coordination, in this case, lack of cooperation in a team or group. The activeness of employees carrying out tasks in the organization still needs to be improved because there are still many employee performances that are not following the goals and objectives of the organization.

Keywords: *Culture; Organization*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan memperoleh gambaran tentang Budaya Organisasi Di Kantor Camat Tolinggula Kabupaten Gorontalo Utara . Metode penelitian menggunakan jenis deskriptif dengan pendekatan kualitatif.Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara dengan sejumlah informan dan observasi serta pencatatan data sekunder yang berkaitan dengan permasalahan penelitian. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa Inovasi dan pengambilan keputusan di dalam sebuah organisasi belum optimal, dilihat dari bentuk-bentuk inovasi dari setiap individu kurang bersinergi atau berkoordinasi dengan baik karena dalam pengambilan keputusan hanya sepihak dan kurang pembaharuan-pembaharuan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Di kantor camat Tolinggula pegawai belum bisa mengembangkan tugas dan fungsinya sebagai aparat di dalam sebuah organisasi. Kurangnya koordinasi yang baik dalam hal ini kurang kerjasama dalam suatu tim atau kelompok. Keaktifan pegawai melaksanakan tugas dalam organisasi masih perlu ditingkatkan lagi karena masih banyak kinerja pegawai yang tidak sesuai dengan sasaran dan tujuan dari pada organisasi.

Kata kunci: Budaya; Organisasi

PENDAHULUAN

Budaya oganisasi adalah suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi.budaya organisasi yang kuat dicirikan dengan adanya pegawai yang memiliki nilai inti bersama. Semakin banyak nilai berbagi dan menerima nilai inti, semakin kuat budaya, dan semakin besar pengaruhya terhadap perilaku organisasi.

Budaya organisasi meresap dalam kehidupan organisasi dan selanjutnya mempengaruhi setiap kehidupan organisasi. Oleh karena itu, budaya organisasi berpengaruh sangat besar pada aspek-aspek fundamental dari kinerja organisasi. Pernyataan tersebut telah diterima dengan luas dan didukung oleh beberapa penelitian yang menghubungkan kinerja dengan budaya organisasi. Jika budaya organisasi merupakan aspek penting dalam meningkatkan kinerja maka budaya organisasi harus dikelola dengan baik. Untuk dapat mengelola organisasi dengan baik diperlukan pengertian yang jelas dan perhatian terhadap budaya organisasi.

Sesuai dengan konteks pemberdayaan sumber daya manusia, agar menghasilkan pegawai yang profesional dengan integritas yang tinggi,diperlukan adanya acuan baku yang diberlakukan oleh suatu organisasi.Acuan baku tersebut adalah budaya organisasi yang secara sistematismenuntun pegawai untuk meningkatkan komitmen kerjanya bagi organisasi. Perilaku dan kebiasaankerja setiap anggota, sudah dilakukan sejak berdirinya organisasi, yang terusdipertahankan dan diterapkan hingga menjadi budaya organisasi.

Organisasi tidak akan berkembang menjadi organisasi yang maju tanpa memperkokoh fondasibudayanya, setelah budaya kuat maka akan berpengaruh besar terhadapstrategi yang dijalankan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Budayaorganisasi akan mempengaruhi kinerja pegawai yang dapat menaikankoordinasi antar pegawai . Budaya organisasi akan tumbuh dan berkembang dilakukan dengan menanamkan kepada pelaku organisasi melalui proses pembelajaran dan pengalaman (Syabirin Efendi, 2014).

Setiap organisasi memiliki budaya organisasi yang berfungsi untuk membentuk aturan atau pedoman dalam berfikir dan bertindak untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Hal ini berarti budaya organisasi yang tumbuh dan terpelihara dengan baik akan mampu memacu organisasi ke arah perkembangan yang lebih baik. Selain itu, tekanan utama dalam perubahan dan pengembangan budaya organisasi adalah mencoba untuk mengubah nilai,sikap dan perilaku dari anggota organisasi secara keseluruhan.

Kantor camat Tolinggula merupakan salah satu bagian dari Organisasi Pemerintah di Tingkat Kecamatan, memiliki Pegawai baik Aparatur Sipil Negara maupun tenaga Honorer daerah. Dari sekian banyak pegawai yang bekerja di Kantor Camat Tolinggula terdapat berbagai karakter, sifat serta perilaku yang telah membudaya di Kantor Camat, mulai dari kebiasaan pegawai datang

terlambat, Pegawai sekedar Absensi dan lain sebagainya.

Upaya yang telah dilakukan oleh Pimpinan kecamatan adalah memberikan Reword dan panisme kepada pegawai yang disiplin dan kinerja sangat baik di Kantor Camat Tolinggula, Pemberian penghargaan ini dilakukan Camat dalam rangka menjadi contoh bagi pegawai lainnya, agar dapat berbuat yang positif. Sementara bagi pegawai yang kurang disiplin dan kurang kinerja pihak kecamatan memberikan sanksi berupa teguran lisan maupun tulisan, hingga sanksi berat, hal ini dilakukan dalam rangka memberikan efek jera kepada yang lain.

Kantor Camat Tolinggula Sebagai salah satu Kantor Pemerintah memberlakukan aturan dan tata tertib sebagaimana kantor pemerintah lainnya di Kabupaten Gorontalo utara, yaitu penegakan disiplin bagi Aparatur Sipil Negara yang kurang disiplin. Penomena yang terjadi dilapangan adalah beberapa pegawai baik ASN maupu Honorer, ketika memasuki hari kedua hingga hari kelima Kerja, mulai terlihat kurang disiplin, datang ke kantor lebih dari jam yang telah ditetapkan, menunda pekerjaan serta pulang lebih awal dan ini sangat mempengaruhi layanan kepada masyarakat kecamatan Tolinggula.

Fenomena datang terlambat dan pulang cepat ini sudah menjadi kebiasaan buruk yang terjadi di Kantor Camat Tolinggula, sehingganya camat selaku pimpinan tertinggi di kecamatan memberikan contoh untuk datang lebih awal, dan ini sangat mempengaruhi pegawai kantor camat, kebanyakan dari mereka yang kurang disiplin mulai merubah sikap dengan datang sebelum camat tiba di kantor.

Adanya pembinaan pegawai di kantor camat Tolinggula melalui contoh yang diberikan Camat diharapkan mampu melaksanakan tugas-tugas umum organisasi maupun untuk menegakkan dan memperlancar pekerjaan yang sudah dibebankan. Adanya kesatuan hubungan antara pimpinan dan pegawai , prosedur kerja yang jelas, dapat memperbaiki suasana lingkungan kerja menjadi nyaman, meningkatkan secara bertahap kualitas kemampuan pegawai dengan baik dan menanamkan kepada pegawai untuk memiliki sikap tentang pengabdian dan ketulusan dalam bekerja. Dengan memiliki persaan tersebut semua pegawai bisa terlibat aktif dalam mencapai tujuan dari organisasi yang telah ditetapkan.

Hampir tidak ada keraguan bahwa budaya organisasi sangat berpengaruh terhadap sikap pegawai . Maka untuk mencapai profesional kerja, manajemen puncak dan divisi sumber daya manusia bisa menciptakan budaya kerja organisasi yang berkualitas (Abdul Rahman Ahmad Hanafiah, 2004).

Terkait dengan konsep budaya organisasi ada beberapa karakteristik budaya organisasi menurut Robbins (2006). Karakteristik primer yang secara bersama-sama menangkap hakikat budaya organisasi. Ketujuh karakter tersebut yaitu:

1. Inovasi dan mengambil risiko berkaitan dengan sejauh mana para anggota organisasi / karyawan didorong untuk inovatif dan berani mengambil risiko.
2. Perhatian pada rincian berkaitan dengan sejauh mana para anggota

organisasi / karyawan diharapkan mau memperlihatkan kecermatan (presisi), analisis dan perhatian kepada rincian.

3. Orientasi hasil mendiskripsikan sejauh mana manajemen focus pada hasil bukan pada teknik dan proses yang digunakan untuk mendapatkan hasil tersebut.
4. Orientasi manusia menjelaskan sejauh mana keputusan manajemen memperhitungkan efek hasil kepada orang-orang di dalam organisasi tersebut.
5. Orientasi tim berkaitan dengan sejauh mana kegiatan kerja organisasi dilaksanakan dalam tim-tim kerja, bukan pada individu-individu.
6. Agresivitas menjelaskan sejauh mana orang-orang dalam organisasi menunjukkan keagresifan dan kompetitif, bukan bersantai.
7. Stabilitas sejauh mana kegiatan organisasi menekankan dipertahankannya status *quo* sebagai lawan dari pertumbuhan atau inovasi.

Beberapa penelitian terdahulu terkait dengan tema riset yang sama dengan penelitian ini sudah dilaksanakan oleh beberapa peneliti sebelumnya seperti yang dilaksanakan oleh Dini Kusumaningrum, Windy Dwi Yuliani (2017) dengan judul Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Witel GEMA (Wilayah Telkom Gresik Madura) di Kota Gresik. Hasil penelitiannya menunjukkan bahwa Secara simultan variabel gaya kepemimpinan (X1) dan budaya organisasi (X2) memiliki pengaruh yang positif signifikasi terhadap kinerja karyawan (Y) PT. Telkom Akses Witel GEMA (Wilayah Telkom Gresik Madura) di Kota Gresik.

Penelitian selanjutnya dilakukan oleh Ilham Safar, (2018), dengan judul riset yakni Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerayawan Pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara XIV Makassar. Hasil Penelitian ini menunjukkan bahwa kepemimpinan memiliki peranan yang penting dalam meningkatkan kinerja karyawan dan juga pelaksanaan tugas dalam sebuah perusahaan. Hasil regresi menunjukkan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan kantor direksi PT Perkebunan Nusantara XIV. Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang sehat, nyaman serta menunjang kegiatan ibadah akan memberi dampak yang positif bagi karyawan dalam meningkatkan kinerjanya bagi perusahaan.

Secara kebaharuan dengan riset ini jelas memiliki perbedaan dari segi fokus dan lokus dan juga pendekatan teori yang digunakan. Adapun tujuan dari artikel penelitian ini adalah Untuk mengetahui bagaimana Budaya Organisasi di Kantor Camat Tolinggula Kabupaten Gorontalo Utara.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Menurut Sugiono (2012), metode penelitian kualitatif merupakan metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk

meneliti pada kondisi obyek yang alamiah ini dapat diartikan sebagai lawannya dari eksperimen. Penelitian ini mendeskripsikan secara mendalam mengenai permasalahan tentang Budaya Organisasi di Kantor Camat Tolinggula Kabupaten Gorontalo Utara.

Adapun sumber data dalam penelitian ini dari data primer dan sekunder. .Adapun informan berjumlah 7 Orang terdiri dari Camat Tolinggula, Sekretaris Kecamatan Tolinggula, Perwakilan ASN Kecamatan Tolinggula, Perwakilan Honorer Kecamatan Tolinggula, Kepala Desa Tolinggula tengah dan dua perwakilan Tokoh Masyarakat. Selanjutnya data sekunder diperoleh dari penelusuran dokumen terkait dengan kebutuhan penelitian seperti artikel jurnal, artikel prosiding, buku, dokumen peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Adapun Teknik pengumpulan data yang dilaksanakan ialah wawancara, observasi dan dokumentasi di lapangan. Analisis data dilakukan dengan analisis deskriptif kualitatif dengan beberapa tahapan yakni Reduksi data *(Data Reduction*), Menampilkan Data (*Data Display*) dan Verifikasi data (*Data Verification*).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini merupakan penelitian yang bersifat deskriptif tentang Deskripsi Budaya Organisasi di Kantor Camat Tolinggula, Kabupaten Gorontalo Utara, dalam penelitian ini peneliti berusaha untuk menggali, mengungkapkan kemudian mendeskripsikannya. Hasil penelitian ini berupa data-data yang diperoleh melalui wawancara, dokumentasi dan informasi. Yang mengemukakan tentang budaya organisasi, yang diteliti melalui 7 indikator Budaya Organisasi yang dikemukakan oleh Robins (2006) , yaitu : inovasi dan pengambilan resiko, perhatian,orientasi hasil, orientasi orang, orientasi tim, keagresifan dan kemantapan.

Budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi-asumi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalahnya yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga perlu untuk memahami, memikirkan dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut.

Keberhasilan suatu organisasi tidak dapat dilepaskan dari adanya kerjasama yang baik, baik sebagai kesatuan sistem maupun sebagai individu yang merupakan bagian yang sangat integral yang sangat penting dalam proses dinamika pembangunan, karena secara prinsip budaya organisasi ditunjukkan guna pembangunan kemajuan suatu instansi dan mewujudkan masyarakat yang sejahtera. Oleh sebab itu tanggung jawab berhasil tidaknya pembangunan suatu organisiasi tidak saja ditangan pimpinan yang baik, cerdas bemoral melainkan dari semua aparatur yanga da didalamnya yang saling mengaitkan antara pemerintah dengan masyarakat.

1. Inovasi dan Pengambilan Resiko

Sebuah organisai akan maju apabila didalamnya terdapat invidual maupun kelompok yang ingin sama-sama ada pembaharuan juga mampu mengambil resiko. Pada upaya pengembangannya inovasi sebagai

kemampuan berdaya saing didalam kompetisi, maka syarat penting dalam penggunaan inovasi pada sebuah organisasi adalah memudahkan pengambilan resiko dalam sebuah keputusan untuk melakukan inovasi yang di pandang perlu bagi pengambangan suatu organisasi tertenu.
Menurut kesimpulan hasil wawancara sebelumnya bahwa budaya organisasi yang ada di Kantor camat Tolinggula sudah berjalan cukup, dilihat dari bentuk-bentuk inovasi dari setiap individu yang ada di dalam maupun luar instansi pendukung bisa mengambil suatu keputusan.

Menurut observasi peneliti dilapangan, inovasi pegawai yang ada dikantor camat tolinggula belum bisa dikatakan sukses, karena kenyataan dilapangan dalam rapat atau pertemuan masih saja ada yang adu argument tentang kekurangan yang ada dalam suatu kantor tapi pelaksanaannya tidak ada sehingga pengambilan resiko tidak dapat dinilai kerena inovasi-inovasi dari individual maupun kelompok hanya sebatas wacana. Jadi, pentingnya dalam setiap kegiatan yang dilaksanakan baik perorangan maupun Tim selalu melakukan Evaluasi Kinerja terhadap kegiatan tersebut agar di setiap kegiatan kita bisa mengukur capaian kinerja dan meminimalisir masalah yang akan timbul.

2. Perhatian

Dalam sebuah organisasi sangat penting bagaimana pegawai atau karyawan diharapkan memperhatikan segala aspek yang ada dalam sebuah organisasi dengan cermat dan analisis.
Sesuai dengan kesimpulan hasil wawancara bahwa budaya organisasi sudah cukup baik karena tingakat analisis setiap individu dalam organisasi nilai sangat baik tetapi sesuai pengamatan peneliti dimana, budaya organisasi di kantor camat Tolinggula belum bisa dikatakan baik karena, dengan indikator kedua menurut Robins yaitu perhatian dalam artian bagaimana pegawai yang ada di kantor camat tersebut bisa bekerja sesuai dengan SOP, aturan yang berlaku secara cermat dan analisis sesuai sistem. Tapi kenyataannya, masih ada pegawai yang kurang cermat, teliti atau tidak perhatian dalam kegiatan apel pagi masih ada yang terlambat, tidak memberi informsi saat tidak masuk kerja.

Untuk menyikapi hal tersebut diharapkan kepada pemerintah kecamatan untuk melakukan upaya-upaya tertentu dalam hal meningkatkan tingkat kesadaran bukan saja hanya berupaya melibatkan pegawai dalam keseluruhan tahapan kegiatan program akan pemerintah diharapkan bisa melakukan sosialisasi, pembinaan serta pendekatan kepada aparat lainnya guna memberikan motivasi atau hukuman kepada setiap individu terkait dengan penting perhatian dalam bersosial budaya . Setiap prestasi yang di ciptakan oleh masing-masing pegawai dalam hal pelayanan pada masyrakat, tentu ini hasil dari kerja sama yang telah di bangun dalam Tim atau organisasi tersebut, sehingga apa yang kita akan capai bisa terwujud berkat kebersamaan yang selalu terjaga

3. Orientasi hasil

Memberikan arah dan memperkuat standar perilaku untuk mengendalikan pelaku organisasi agar melaksankan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efesien untuk mencapai tujuan dan sasaran organisasi

yang telah disepakati bersama. Pada orientasi hasil lebih sejauh mana organisasi memfokuskan pada hasil bukan pada teknik dan proses dalam artian fokus pada hasil kinerja pegawai yang ada di kantor camat Toliggula.

Berdasarkan uaraian hasil kesimpulan wawancara bahwa dalam memberikan hasil pelayanan yang baik belum sepenuhnya berjalan sesuai dengan hasil yang dinginkan tetapi pada dasarnya di setiap ASN dan Memberikan contoh yang Baik agar tecipta suasan kerja yang nyaman dan terkendali. Budaya organisasi dalam tahap orientasi hasil masih perlu ditingkatkan lagi, sebab pemerintah yang baik perlu output yang baik bukan hanya pada sistem tapi tidak ada implentasinya.

4. Orientasi orang

Secara perorangan, masig-masing anggota organisasi boleh menjadi seorang pencipta budaya baru dengan mengembangkannya berbagai cara untuk menyelesaikan persoalan-persolan dan pemenuhan kebutuhan serta bagaimana bisa diteima dilingkungan organisasi. Sejauh mana keputusan pimpinan memperhitungkan dampak keberhasilan bawahannya didalam organisasi yang dipimpin.

Berdasarkan uraian hasil kesimpulan wawancara disimpulkan bahwa Orientasi setiap inividu yang ada di kantor camat Tolinggula belum sepenuhnya berjalan sesuai dengan yang diinginkan, sebab komitmen belum kuat hanya sebagian personal paham akan tugas dan fungsinnya dalam sebuah organisasi sehingga belum bisa mengembangkan dan menyesaikan suatu persoalan yang ada. Menurut pengamatan peneliti selama berada dilapangan. Orientasi orang dalam sebuah organisai itu sangat penting demi kemajuan organisasi. Di Kantor camat Tolinggula dampak keberhasilan individu belum mencapai target yang diinginkan. Sebab tugas pokok dari jabatan yang diduduki seakan-akan tidak bisa dipertanggung jawabkan bahkan tidak bisa memberikan efek bagi pegawai lain dalam memajukan sebuah organisasi, bersikap apatis, tidak mau menerima pendapat orang lain sehingga organisasi tersebut belum bisa diperhitungkan.

5. Orientasi tim

Sejauh mana kegiatan kerja diorganisasikan kepada tim bukannya individu-individu, dalam artian budaya organisasi haru ada kerja sama bukan kerja sendiri. Orientasi tim melihat sejauh mana kerja keras kelompok dalam memajukan sebuah organisasi. Berdasarkan kesimpulan dari uraian hasil wawancara, ditemukan bahwa masalah orientasi tim belum efektif harus selalu membangun komunikasi, koordinasi dan lebih kreatif, dan kerja sama yang baik agar tercipta hasil yang baik pula. Untuk menyikapi hal tersebut diharapkan kepada pemerintah kecamatan yang ada untuk bisa melakukan upaya-upuya tertentu dalam melakukan pembinaan ataupun pendetakan kepada pegawai dalam hal memberikan motivasi yang mengarah pada kereativitas pegawai. Sehingga dalam kondisi demikian pegawai atau aparat semakin memperoleh peluang dan dorongan untuk menujukan insiatif dan kreatifitas dalam mengatasi permasalahan yang muncul disekitarnya terutama terkait dengan kegiatan tertentu.

6. Keagresifan

Keagresifan dalam budaya oeganisasi lebih melihat sejauh mana individu-individu lebih peka terhadap perubahan artinya lebih kreatif dan kompetitif dalam memajukan sebuah organisasi. Setiap organisasi memiliki budaya sendiri dan sifanya spesifik karena kenyataan bahwa setiap organisasi mempunyai kepribadian khas.

Menurut hasil kesimpulan wawancara bahwa keaktifan pegawai melaksanakan tugas dalam organisasi masih perlu ditingkatkan lagi karena masih banyak kinerja pegawai yang tidak sesuai dengan sasaran dan tujuan daripada organisasi. Peran pemimpin sangatlah penting dalam menciptakan sebuah budaya organisasi berhungan dengan gaya kepemimpinan. Ketika pimpinan memotivasi dengan member balas jasa tergantung kinerjanya, maka budata organisasi cenderung lebih kompettif dan berorientasi kinerja.

7. Kemantapan

Budaya organisasi berperan untuk menjadi identitas bafi suatu anggota organisai, mempemudah timbulnya komitem dan meningkatkan kemantapan sosial. Dalam hal ini budaya organisasi apakah bisa mempertahankan statusnya dalam bingkai sebuah organisai berkemajuan juga mensejahterakan masyarakat.

Menurut hasil kesimpulan wawancara bahwa budaya organisiasi di kantor camat harus lebih baik lagi kinerjanya agar dapat mempertahankan status quonya. Lebih menumbuhkan komitmen kepentingan bersama daripada kepentingan individual.

Dari uraian indikator menurut robbins bahwa masing-masing karakteristik ini berada di suatu kontinum mulai dari rendah sampai tinggi, sehingga menilai organisasi berdasarkan ketujuh indikator ini mengahasilkan suatu gambaran utuh mengenai kultur sebuah organisasi. Budaya organisasi di Kantor Camat Tolinggula menjadi basis bagi sikap pemahaman bersama yang dimiliki para anggota mengenai organisasi. Bagaimana segala sesuatu dilakukan dalam dan cara apa anggota diharapkan berperilaku.

Sehingganya, kesimpulan dari uraian di atas bahwa budaya organisasi di kantor camat sesuai penelitian hasil wawancara, hasil observasi sampai pada tahap pembahasan masih perlu ada renovasi di segala aspek baik dari karakter, kreativitas pegawai, sampai pada sistem sebagai penguatan kedepannya kantor camat tolinggula lebih baik lagi

PENUTUP

Simpulan

Berdasarkan fokus masalah, uraian hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan dalam bab sebelumnya yang dikemukakan bahwa budaya organisasi di kantor Camat Tolinggula belum sepenuhnya berjalan dengan baik hal ini ditunjukan dengan : Inovasi dan pengambilan keputuan di dalam sebuah organisasi belum optimal, dilihat dari bentuk-bentuk inovasi dari setiap individu kurang bersinergi atau berkoordinasi dengan baik karena dalam pengambilan keputusan hanya sepihak dan kurang pembahruan-pembaharuan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Tingkat kecermatan atau perhatian pegawai di kantor camat masih perlu ditingkatkan lagi, karena masih ada

pegawai yang kurang menaati aturan yang diberlakukan. Sehingga perlu dikaji kembali antara sistem atau fungsi aparat dalam sebuah organisasi. Budaya organisasi dalam tahap orientasi hasil belum maksimal masih perlu ditingkatkan lagi, sebab pemerintah yang baik perlu output yang baik bukan hanya pada sistem tapi tidak ada pelaksanaanya.

Orientasi orang belum menunjukkan hasil yang baik, karena di kantor camat Tolinggula pegawai belum bisa mengembangkan tugas dan fungsinya sebagai aparat di dalam sebuah organisasi dan Orientasi Tim belum menunjukkan hasil yang baik karena budaya organisasi di kantor camat Tolinggula kurang koordinasi yang baik dalam hal ini kurang kerjasama dalam suatu tim atau kelompok. Keaktifan pegawai melaksanakan tugas dalam organisasi masih perlu ditingkatkan lagi karena masih banyak kinerja pegawai yang tidak sesuai dengan sasaran dan tujuan daripada organisasi. Indikator kemantapan menunjukkan bahwa budaya organisiasi di kantor camat harus lebih baik lagi kinerjanya agar dapat mempertahankan status quonya. Lebih menumbuhkan komitmen kepentingan bersama daripada kepentingan individual.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian yang diperoleh, maka saran yang dapat dikemukakan adalah sebagai berikut :

1. Pembinaan oleh pemerintah camat sebagai penanggungjawab perlu ditingkatkan dalam membina dan meningkatkan budaya organisasi yang lebih baik.
2. Optimalisasi kinerja kecamatan yang telah ditetapkan perlu ditingkatkan.
3. Diperlukannya kesadaran setiap stakholder dalam menjalankan organisasi pemerintahan dalam bekerjasama utamanya dalam hal mencapai peningkatan kualitas aparatur Kecamatan Tolinggula.

DAFTAR PUSTAKA

Abdul Rahman Ahmad Hanafiah. (2004). Komunikasi Budaya Dalam Adat Perkahwinan Melayu. In *Jurnal Antarabangsa Dunia Melayu*.

Al-Qudsy, S. H. (2008). Budaya Kerja Cemerlang Menurut Perspektif Islam : Amalan Perkhidmatan Awam Malaysia. *Jurnal Pengajian Melayu*, *19*, 187–207. https://doi.org/10.2224/sbp.2009.37.4.451

Armanu Thoyib. (2005). Hubungan Kepemimpinan, Budaya, Strategi, Dan Kinerja: Pendekatan Konsep. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, *7*(1972), pp.60-73. https://doi.org/10.9744/jmk.7.1.pp.60-73

Kusumaningrum, D., & Yuliani, W. D. (2018). Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT. Telkom Akses Witel GEMA (Wilayah Telkom Gresik Madura) di Kota Gresik (Jurnal Fakultas Ekonomi), 7(2).

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2006). Perilaku organisasi. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.

Safar, I. (2018). Pengaruh

Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Kerayawan Pada Kantor Direksi PT Perkebunan Nusantara XIV Makassar. Jurnal BISNIS & KEWIRAUSAHAAN, 7(3).

Sugiyono.(2012). *Metode penelitian Kualititatif, kuantitatif dan R &D*. Bandung :Alfabeta

Syabirin Efendi. (2014). Pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Umsb*, *3*, 1–13. Retrieved from http://jurnal.umsb.ac.id/wp-content/uploads/2014/04/Jurnal-Syabirin-Efendi.pdf

Tanuwibowo, J. C., & Sutanto, E. M. (2014). Hubungan Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasional pada Kinerja Karyawan. *Jurnal Trikonomika*, *13*(2), 136–144.